

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pelaksanaan pembangunan nasional harus didukung oleh sumber daya manusia yang handal. Hal yang patut disadari sumber daya dimaksud adalah tenaga kerja yang merupakan salah satu komponen pembangunan bangsa yang mempunyai peran penting dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional.¹ Lebih lanjut bahwa komponen pembangunan bangsa tersebut pada hakekatnya meliputi sumber daya alam, tenaga kerja, dan modal.²

Dalam kaitan ini, Gunawi Kartasapoetra³ menjelaskan yang intinya dilihat dari sisi ekonomi, ketiga komponen pembangunan bangsa tadi merupakan hal yang penting dan tidak dapat dilihat secara terpisah atau ketiga-tiganya tidak dapat dipisahkan satu dengan lainnya. Namun dalam kenyataannya, komponen tenaga kerja tersebut merupakan hal yang paling utama atau menonjol. Hal ini dapat dilihat di beberapa Negara seperti Korea Selatan, Hongkong, dan Singapura, yang dalam penyelenggaraan

¹ Tujuan pembangunan nasional tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Indonesia Tahun 1945 pada alenia keempat yang berbunyi sebagai berikut: "Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu Pemerintahan Negara Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan abadi dan keadilan sosial, maka disusunlah kemerdekaan kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-Undang Dasar Negara Indonesia, yang terbentuk dalam suatu susunan Negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasar kepada Ketuhanan Yang Maha Esa, kemanusiaan yang adil dan beradab, Persatuan Indonesia, dan Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu keadilan bagi seluruh rakyat Indonesia".

² Djumadi, *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*, Edisi Revisi, (Jakarta : P.T. Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 3.

³ Gunawi Kartasapoetra, dkk, *Hukum Perburuhan, Pancasila Dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Cetakan ke-1, (Bandung : Armico, 1983), hlm. 9.

negaranya kurang didukung oleh kekayaan alamnya, namun dapat menjadi Negara-negara industri yang maju, karena didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas tinggi.⁴

Iman Soepomo berpendapat bahwa hukum ketenagakerjaan mempunyai pengertian sebagai himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.⁵ Dengan demikian dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia diakui adanya pengaturan di bidang ketenagakerjaan yang tidak tertulis, yaitu berasal dari kebiasaan atau dalam tafsiran berdasarkan kaidah-kaidah atau dalil-dalil yang telah diketahui.⁶

Iman Soepomo juga mendefinisikan bahwa pekerja adalah tiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja yang secara kurang tepat oleh sementara orang disebut buruh bebas. Sedangkan hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, di mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.⁷

Andi Fariana mendefinisikan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang

⁴ Djumadi, *Op.cit.* hlm. 4.

⁵ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1985), hlm.26.

⁶ *Ibid.*

⁷ *Ibid.*, hlm. 53.

mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah⁸ Iman Soepomo mendefinisikan hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan.⁹

Hakikat dari hubungan tersebut membedakan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, contohnya dalam hubungan jual beli atau tukar menukar yang masing-masing pihaknya baik secara yuridis maupun sosiologis adalah bebas. Hakikat hubungan kerja secara yuridis pekerja adalah bebas akan tetapi secara sosiologis adalah tidak bebas. Pihak pekerja tidak punya bekal hidup lain daripada tenaganya itu, ia terpaksa untuk bekerja pada orang lain yaitu majikan yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja itu.¹⁰

Hubungan antara pekerja dan pengusaha yang dalam kenyataannya tidak seimbang atau tidak setara tersebut mengakibatkan daya kompromi pada saat melakukan kesepakatan yang dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha sangat lemah, yang dalam perjalanannya akan memunculkan ketidakharmonisan dalam hubungan kerja.

Ketidakseimbangan dalam hubungan kerja akan menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja yang akan menyulitkan untuk terciptanya kesejahteraan bagi pekerja. Oleh karena itu diperlukan campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan bagi para pihak khususnya bagi pekerja agar tercipta keseimbangan dalam hubungan kerja.¹¹

⁸ Andi Fariana, *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012) hlm. 9.

⁹ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan, Bidang Hubungan Kerja*, Cetakan Keenam, (Jakarta: Djambatan, 1987), hlm. 1.

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ *Ibid.*

Campur tangan Pemerintah sebagai bentuk intervensi tersebut sesuai dengan konsep negara kesejahteraan (*Welfare State*). Negara hukum dan negara kesejahteraan mempunyai kerangka yang di dalamnya perekonomian negara Indonesia dibangun, yaitu dengan adanya campur tangan negara (pemerintah) ke dalam kegiatan-kegiatan ekonomi masyarakat untuk tujuan mencapai keseimbangan, terutama melindungi yang lemah. Hal ini tidak terlepas dari tujuan hukum disamping adanya ketertiban juga keadilan, dimana peranan hukum dalam pembangunan adalah untuk menjamin perubahan dalam pembangunan itu terjadi dengan cara teratur.¹²

Kontek perlindungan bagi sebagai warga negara tersebut telah diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.¹³ Dalam bidang ketenagakerjaan, tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerjasama secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada yang lemah.¹⁴

Bentuk intervensi Pemerintah dalam rangka perlindungan tersebut, salah satunya berupa dikeluarkannya peraturan perundang-undangan yang memberikan perlindungan kepada pekerja.

¹² Mochtar Kusumatamaja, *Pembinaan Hukum dalam rangka Pembangunan Nasional*, Cetakan Kedua (Bandung : Bina Cipta, 1986), hlm. 3.

¹³ Pasal 27 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 :

(1) Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.
(2) Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

¹⁴ Andi Fariana, *Op. Cit* , hlm 35.

Andi Fariana menyebutkan bahwa prinsip perlindungan tenaga kerja terdiri dari:¹⁵

1. Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
2. Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
3. Setiap pekerja berhak untuk memperoleh dan atau meningkatkan dan/atau mengembangkan potensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
4. Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya yang pelaksanaannya disesuaikan dengan kebutuhan dan kesempatan agar tidak mengganggu kelancaran kegiatan perusahaan.
5. Setiap pekerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, pindah pekerjaan dan mendapatkan penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
6. Setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
7. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

¹⁵ *Ibid.*

8. Setiap pekerja dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
9. Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.

Dari berbagai bentuk perlindungan tersebut, penelitian ini akan mengkaji lebih lanjut dalam pelaksanaannya mengenai jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Jaminan sosial tenaga kerja ini sangat penting untuk dikaji dalam pelaksanaannya, karena melindungi selain pekerja juga keluarganya.

Data peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada P.T. Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kantor Cabang Yogyakarta, ternyata belum semua perusahaan yang ada di Yogyakarta telah ikut program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Selain itu juga ada perusahaan yang telah ikut program Jaminan Sosial Tenaga Kerja tetapi baru sebagian pekerja yang didaftarkan sebagai peserta Jaminan sosial Tenaga kerja dan ternyata upah yang didaftarkan bukan upah yang sebenarnya.¹⁶ Hal tersebut akan menimbulkan persoalan, misalnya kecelakaan kerja yang menimbulkan santunan dan ternyata ketika dihitung

¹⁶ Hasil wawancara dengan Novaria Sulistyono, Account Officer, P.T. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta, pada tanggal 13 Desember 2012.

sesuai dengan ketentuan, masih terdapat kekurangan bayar dan harus menjadi tanggung jawab perusahaan.

Sebagai contoh kasus perusahaan yang belum melaksanakan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang sedang diselesaikan oleh Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kota Yogyakarta Batik Group, seluruh pekerja di Batik Group belum didaftarkan sebagai peserta program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.¹⁷

Guna menjamin perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja tersebut, diperlukan peran pegawai pengawas untuk melakukan fungsinya sebagaimana diatur secara khusus dalam Pasal 176-181 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang intinya yaitu:

1. Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
2. Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota.
3. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri.

¹⁷ Harian Umum Kedaulatan Rakyat, tanggal 18 Desember 2012.

4. Pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya wajib merahasiakan sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan dan tidak menyalahgunakan kewenangannya.

Pengawasan terhadap pelaksanaan di bidang ketenagakerjaan itu sendiri masih menghadapi berbagai kendala, salah satunya adalah terbatasnya jumlah pegawai pengawas, seperti pegawai pengawas di Pemerintah Kota Yogyakarta berjumlah 4 (empat) orang sedangkan jumlah perusahaan 1235.¹⁸ Jumlah pegawai pengawas yang tidak sebanding dengan obyek pengawasan akan mengakibatkan banyak obyek pengawasan yang tidak terjangkau.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut di atas, maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul pelaksanaan pengawasan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta di bidang Jaminan Sosial Tenaga Kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimanakah pelaksanaan pengawasan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta di bidang jaminan sosial tenaga kerja?
2. Apakah pelaksanaan pengawasan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta di bidang jaminan sosial tenaga kerja

¹⁸ Hasil wawancara dengan Bapak Suharyana, Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kota Yogyakarta, pada tanggal 18 Desember 2012.

telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pelaksanaan pengawasan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta di bidang jaminan sosial tenaga kerja.
2. Mengetahui pelaksanaan pengawasan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta di bidang jaminan sosial tenaga kerja telah sesuai atau belum dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

D. Telaah Pustaka

Arti pengawasan dari sisi tata bahasa (1) penilikan dan penjagaan; (2) penilikan dan pengarahan kebijakan jalannya perusahaan.¹⁹

S.P. Siagian memberikan definisi mengenai pengawasan yaitu proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.²⁰

Soekarno K mendefinisikan pengawasan yaitu suatu proses yang menentukan tentang apa yang harus dikerjakan, agar apa yang harus dikerjakan, agar apa yang harus diselenggarakan sejalan dengan rencana.²¹

¹⁹ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Cetakan Pertama, (Jakarta: Balai Pustaka, 1988), hlm. 375.

²⁰ S.P. Siagian, *Filsafat Administrasi*, (Jakarta: Gunung Agung, 1990), hlm.107.

²¹ Soekarno, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: Miswar, 1968), hlm. 107.

M. Manullang mendefinisikan pengawasan yaitu suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.²²

Dari definisi Siagian, Soekarno, dan Manulang tersebut dapatlah disimpulkan bahwa definisi itu terlihat adanya dua bagian, yaitu bagian pertama berupa inti atau wujud perbuatan dalam pengawasan, sedangkan bagian kedua yang menggambarkan tujuan yang hendak dicapai oleh pengawasan.²³

Sehubungan dengan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah setiap usaha dan tindakan dalam rangka untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan tugas yang dilaksanakan menurut ketentuan dan sasaran yang hendak dicapai.²⁴

Pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 32 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Fungsi Pegawai Pengawas sebagaimana diatur dalam Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah untuk menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Sedangkan

²² M. Manulang, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1970), hlm 136.

²³ Victor M. Simorangkir, *Aspek Hukum Pengawasan Melekat dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1994), hlm. 21.

²⁴ *Ibid.*, hlm. 21.

mengenai obyek pengawasan adalah seluruh hal yang terkait dengan norma-norma di dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Berkenaan dengan proses atau mekanisme pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dapat dilihat dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan yang intinya sebagai berikut:²⁵

1. Menteri yang disertai urusan perburuhan atau pegawai yang ditunjuk olehnya, menunjuk pegawai yang diberi kewajiban menjalankan pengawasan perburuhan.
2. Pegawai yang dimaksud di atas beserta para pegawai pembantunya dalam melakukan kewajiban pengawasan terhadap para tenaga kerja yang menjadi wewenang, berhak memasuki semua tempat dimana dijalankan atau biasa dijalankan pekerjaan atau dapat disangka bahwa di tempat itu dijalankan pekerjaan dan juga segala rumah yang disewakan atau dipergunakan oleh pengusaha atau wakilnya untuk perumahan atau perawatan buruh.
3. Andaikata pada waktu menjalankan tugas kewajiban seperti di atas ternyata mereka ditolak oleh pihak pengusaha, sehingga pelaksanaan tugas kewajibannya menjadi terhalang atau memungkinkan tidak dapat dilaksanakan, maka para pegawai tersebut dapat meminta bantuan alat kekuasaan Negara c.q Polisi R.I untuk memasuki perusahaan yang

²⁵ Gunawi Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta: PT. Bina Aksara, 1986), hlm.232.

bersangkutan dan selanjutnya melaksanakan tugas kewajiban dengan seksama.

4. Para pegawai yang dimaksud, dapat meminta dari pengusaha atau wakilnya atau petugas perusahaan yang ditunjuk yang berkompeten dan demikian pula semua buruh yang bekerja dalam perusahaan yang bersangkutan dalam batas-batas waktu yang memungkinkan, semua keterangan dan data yang sejelas-jelasnya, baik dengan lisan maupun dengan tulisan yang dipandang perlu olehnya guna memperoleh pendapat yang pasti tentang hubungan kerja beserta keadaan perburuhan pada umumnya di perusahaan yang bersangkutan pada waktu itu dan/atau pada waktu yang telah lampau.
5. Para pegawai pemerintah tersebut diatas, berhak menanyai dan mengadakan wawancara dengan para buruh tanpa dihadirinya oleh pihak atau orang ketiga (pihak pengusaha). Dalam menjalankan tugas kewajibannya itu, pihak pegawai yang bersangkutan diwajibkan berhubungan dengan Organisasi Buruh yang bersangkutan. Pegawai pemerintah yang bergerak dalam bidang pengawasan tenaga kerja dalam pelaksanaan tugas kewajibannya ini, demi untuk kelancaran pelaksanaan tugasnya maupun untuk penghargaan kepada pihak pengusaha, wajib dibantu oleh pihak pengusaha atau wakilnya atau orang yang ditunjuk oleh pihak pengusaha sebagai pengantar dalam hal memperoleh keterangan pada waktu diadakan pemeriksaan dalam perusahaan yang bersangkutan.

6. Para pegawai beserta para pegawai pembantunya, di luar jabatannya wajib merahasiakan segala keterangan tentang rahasia perusahaan yang diperolehnya sehubungan dengan pelaksanaan tugas pengawasan dan pemeriksaan yang telah dilakukannya.

Selanjutnya mekanisme yang terkait dengan unit kerja yang melakukan pengawasan telah diatur dalam sebagaimana diatur dalam Pasal 178 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu unit kerja pengawasan ketenagakerjaan di Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota.

Mengingat demikian pentingnya pengawasan ketenagakerjaan tersebut dalam rangka pembangunan bidang ketenagakerjaan, Pemerintah telah mengeluarkan kebijakan pengawasan ketenagakerjaan dalam berbagai bentuk peraturan perundang-undangan, yaitu:

1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia.
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 Tahun 1947 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan.
4. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.

5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per02/Men/1/2011 tentang Pembinaan dan Koordinasi Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan.
6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 10 Tahun 2012 tentang Komite Pengawasan Ketenagakerjaan.
7. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 14 Tahun 2012 dan Nomor 51 Tahun 2012 tentang Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan di Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Tujuan diadakannya pengawasan perburuhan berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia disebutkan yang intinya bahwa:

1. Mengawasi berlakunya Undang-Undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya.
2. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan tentang perburuhan.
3. Menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan kepadanya dengan undang-undang atau peraturan-peraturan lainnya.

Andi Fariana membagi pengawasan ketenagakerjaan berdasarkan obyek perlindungan kerja, yaitu sebagai berikut: ²⁶

1. Pengawasan atas perlindungan hak-hak dalam hubungan kerja.

²⁶ Andi Feriana, *Op. Cit*, hlm. 39.

2. Pengawasan atas hak-hak dasar untuk berunding dengan pengusaha, dan mogok kerja.
3. Pengawasan terkait dengan keselamatan kerja dan kesehatan kerja.
4. Pengawasan khusus bagi pekerja perempuan, anak, dan penyandang cacat.

Beberapa hal pokok yang diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan antara lain:²⁷

1. Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan dalam satu kesatuan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang terpadu, terkoordinasi, dan terintegrasi yang meliputi:
 - a. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan;
 - b. Pengawas Ketenagakerjaan; dan
 - c. Tata cara pengawasan ketenagakerjaan.
2. Untuk menyelenggarakan pengawasan ketenagakerjaan, di lingkungan organisasi unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota dibentuk jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan.
3. Pengawasan ketenagakerjaan oleh unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, Pemerintah

²⁷ Tanpa pengarang, *Peraturan Perundang-undangan tentang Pengawasan Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2011) hlm.29.

Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota dilaksanakan secara terkoordinasi.

4. Koordinasi antar unit kerja pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan melalui:
 - a. Koordinasi Tingkat Nasional;
 - b. Koordinasi Tingkat Provinsi.
5. Dalam rangka memenuhi kebutuhan Pengawas Ketenagakerjaan dilakukan pengadaan Pengawas Ketenagakerjaan.
6. Menteri menetapkan Rencana Kebutuhan Pengawas Ketenagakerjaan secara nasional.
7. Dalam rangka memenuhi Pengawas Ketenagakerjaan yang berdaya guna dan berhasil guna dilakukan peningkatan kualitas Pengawas Ketenagakerjaan.
8. Instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat melakukan pembinaan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
9. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota menyelenggarakan pengawasan ketenagakerjaan sesuai dengan kewenangannya, yang pelaksanaannya dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan.

10. Dalam hal terjadi permasalahan atas pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota yang berdampak nasional atau internasional, maka unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat melakukan langkah-langkah yang diperlukan untuk menyelesaikan permasalahan pengawasan ketenagakerjaan.

11. Pembinaan pengawasan ketenagakerjaan meliputi bidang:

- a. kelembagaan;
- b. sumber daya manusia Pengawas Ketenagakerjaan;
- c. sarana dan prasarana;
- d. pendanaan;
- e. administrasi;
- f. sistem informasi pengawasan ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, intinya mengatur mengenai perlindungan jaminan sosial tenaga kerja kepada pekerja. Pasal 1 undang-undang tersebut dijelaskan bahwa jaminan sosial tenaga kerja adalah jaminan yang menjadi hak tenaga kerja berbentuk tunjangan berupa uang, pelayanan dan pengobatan yang merupakan pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin hari tua, meninggal dunia dan menganggur.

Lebih lanjut sebagai pelaksanaan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tersebut, telah dikeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, hingga saat ini telah mengalami perubahan hingga ke tujuh. Dalam Peraturan Pemerintah tersebut diatur 4 (empat) hal perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang meliputi:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
2. Jaminan Kematian (JKM)
3. Jaminan Hari Tua (JHT)
4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)

Kewajiban perlindungan jaminan sosial tenaga kerja tersebut juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam Pasal 99 yang intinya sebagai berikut:

1. Setiap pekerja dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
2. Jaminan sosial tenaga kerja dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Tata cara pelaksanaan jamsostek yang merupakan obyek pengawasan ketenagakerjaan dapat dikelompokkan menjadi 2 bagian yaitu prosedur pendaftaran peserta jamsostek dan hak dan kewajiban peserta jamsostek.

1. Prosedur pendaftaran peserta jamsostek

Dalam Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 12 tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja disebutkan bahwa setiap pengusaha yang mengajukan pendaftaran kepesertaan jamsostek kepada PT. Jamsostek harus mengisi formulir:

- a. Pendaftaran perusahaan.
- b. Pendaftaran tenaga kerja.
- c. Daftar upah/rincian iuran tenaga kerja.

Setelah pengusaha mengisi ketiga formulir ini pengusaha harus menyampaikan formulir tersebut kepada PT. Jamsostek selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sejak diterimanya formulir tersebut oleh pengusaha yang bersangkutan yang dibuktikan dengan tanda terima atau tanda terima pengiriman pos dan diterima oleh PT. Jamsostek sebelum efektif berlakunya kepesertaan.

Kepesertaan jamsostek dimulai sejak tanggal 1 (satu), bulan sebagaimana dinyatakan pada formulir pendaftaran peserta. Setelah PT. Jamsostek menerima pengajuan pendaftaran dari pengusaha, maka PT. Jamsostek menetapkan besarnya iuran jaminan kecelakaan kerja sesuai dengan kelompok jenis usahanya dan memberitahukan besarnya iuran program jaminan sosial tenaga kerja kepada pengusaha. Sebagai langkah lanjutan maka PT. Jamsostek menerbitkan sertifikat kepesertaan, kartu peserta dan kartu pemeliharaan 27 kesehatan paling lambat 7 (tujuh) hari

sejak formulir pendaftaran diterima secara lengkap dan iuran pertama dibayar.

2. Hak dan kewajiban peserta jamsostek

a. Kewajiban pengusaha sebagai peserta program jamsostek

Adapun yang menjadi kewajiban pengusaha sebagai peserta jamsostek adalah:

- 1) Wajib membayar iuran.
- 2) Wajib menyampaikan data yang benar perihal upah, pekerja/buruh, dan perusahaan yang berkaitan dengan pelaksanaan program jamsostek dan memberikan setiap laporan perubahan data yang berkenaan dengan perusahaan, pekerja/buruh dan upah.
- 3) Setiap pengusaha wajib memiliki daftar tenaga kerja beserta keluarganya, daftar upah beserta perubahan dan daftar kecelakaan kerja di perusahaan atau bagian perusahaan yang berdiri sendiri.
- 4) Setiap pengusaha juga diwajibkan untuk melaporkan kepada PT. Jamsostek apabila terjadi perubahan data perusahaan, pekerja/buruh maupun upah.
- 5) Wajib menyelesaikan kelebihan atau kekurangan iuran.
- 6) Wajib melaporkan setiap kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerjanya.

7) Wajib melaporkan penyakit atau cacat yang timbul akibat hubungan kerja.

b Kewajiban pekerja/buruh sebagai peserta jamsostek

Kewajiban pekerja/buruh sebagai peserta jamsostek yang harus ditunaikan demi tercapainya peningkatan layanan dan manfaat program jamsostek yaitu:

- 1) Menyelesaikan dan melengkapi prosedur administrasi, antara lain mengisi formulir daftar susunan keluarga.
- 2) Menandatangani kartu pemeliharaan kesehatan.
- 3) Memiliki kartu pemeliharaan kesehatan (KPK) sebagai bukti diri untuk mendapatkan pelayanan kesehatan.
- 4) Mengikuti prosedur pelayanan kesehatan yang telah ditetapkan.
- 5) Segera melaporkan kepada kantor PT. Jamsostek (Persero) apabila terjadi perubahan anggota keluarga.
- 6) Bila tidak menjadi peserta lagi maka Kartu Pemeliharaan Kesehatan dikembalikan lagi kepada pihak perusahaan.

c. Hak-hak peserta jamsostek

Hak-hak peserta jamsostek antara lain:

- 1) Memperoleh kesempatan yang sama untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang optimal dan menyeluruh, sesuai kebutuhan dengan standar pelayanan yang ditetapkan kecuali pelayanan khusus seperti kaca mata, gigi palsu, mata palsu, alat

bantu gerak tangan dan kaki yang hanya diberikan kepada tenaga kerja dan tidak kepada keluarganya.

- 2) Bagi tenaga kerja berkeluarga peserta tanggungan yang diikutkan terdiri dari suami/isteri beserta 3 (tiga) orang anak dengan usia maksimum 21 (dua puluh satu) tahun dan belum menikah.
- 3) Memilih fasilitas kesehatan diutamakan dalam wilayah yang sesuai atau dekat dengan tempat tinggal.
- 4) Dalam keadaan terdesak peserta dapat langsung menerima pertolongan pada pelaksanaan pelayanan kesehatan (PPK) yang ditunjuk PT. Jamsostek (persero) ataupun tidak.
- 5) Peserta berhak mengganti fasilitas kesehatan rawat jalan tingkat I apabila dalam Kartu Pemeliharaan Kesehatan pilihan fasilitas kesehatan tidak sesuai lagi dan hanya diizinkan setelah 6 (enam) bulan memilih fasilitas kesehatan rawat jalan tingkat I, kecuali peserta pindah domisili.
- 6) Peserta berhak menuliskan atau melaporkan keluhan apabila tidak puas terhadap penyelenggaraan jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK) yang disediakan di perusahaan tempat tenaga kerja bekerja, atau PT. Jamsostek setempat.
- 7) Tenaga kerja/isteri tenaga kerja berhak atas pertolongan persalinan pertama, kedua hingga ketiga.

E. Metode Penelitian

1. Obyek Penelitian

Obyek penelitian dalam penulisan ini adalah pelaksanaan pengawasan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta di bidang Jaminan Sosial Tenaga Kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Subyek Penelitian

- a. Pegawai Pengawas Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kota Yogyakarta
- b. Pegawai Kantor Cabang Yogyakarta P.T. (Persero) Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- c. Manager C.V. Batik Indah Roro Jonggrang.
- d. General Manager Ogh Doni Hotel.
- e. Accounting C.V Empat K.

3. Sumber Data

a. Data Primer

Adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian di lapangan.

b. Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka.

Data sekunder terdiri dari:

1) Bahan hukum primer:

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

- b) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia.
- c) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- d) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- e) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 Tahun 1947 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan.
- f) Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- g) Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.
- h) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 12 tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan.
- i) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per02/Men/1/2011 tentang Pembinaan dan Koordinasi Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan.

- j) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 10 Tahun 2012 tentang Komite Pengawasan Ketenagakerjaan.
 - k) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 14 Tahun 2012 dan Nomor 51 Tahun 2012 tentang Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan di Provinsi dan Kabupaten/Kota.
- 2) Bahan hukum sekunder, yaitu yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan undang-undang, hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum dan seterusnya.
- 3) Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, contohnya adalah kamus dan ensiklopedia.
4. Teknik Pengumpulan Data
- a. Data primer

Yakni data yang diperoleh peneliti secara langsung yang dilakukan dengan wawancara yaitu tanya jawab dengan subyek penelitian.
 - b. Data sekunder

Yakni data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui kepustakaan (*library research*) dan dokumen.

F. Sistematika Penulisan

Untuk lebih memudahkan dalam memahami, maka penulis membuat sistematika ini ke dalam 4 (empat) Bab, yang diuraikan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, yang akan menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka, yang akan menguraikan mengenai pengawasan ketenagakerjaan dan Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Bab III Hasil Penelitian dan Pembahasan yang akan menguraikan pelaksanaan pengawasan jaminan sosial tenaga kerja di Kota Yogyakarta dan pengawasan jaminan sosial tenaga kerja oleh pegawai pengawas telah sesuai atau belum dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bab IV Kesimpulan dan Saran, yang akan menguraikan jawaban atas perumusan masalah dalam penelitian. Selain itu berisikan saran kepada pihak-pihak yang terkait dalam ketenagakerjaan agar dapat dijadikan salah satu referensi untuk mengambil keputusan dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan.